

переворужение предприятий фанерной отрасли позволяет усовершенствовать производство, повысить эффективность работы предприятия и его конкурентоспособность. Для дальнейшего роста конкурентоспособности деревообрабатывающей отрасли Вологодского региона важно в первую очередь обеспечить проведение мер, связанных с обновлением производственных фондов.

Библиографический список

1. Proderevo [Электронный ресурс]: интернет-портал лесной отрасли. URL: <https://www.proderevo.net/> (дата обращения: 18.10.2019).
2. Департамент лесного комплекса Вологодской области [Электронный ресурс]: офиц. сайт. URL: <https://www.dlk.gov35.ru/> (дата обращения: 25.10.2019).

УДК 330.11

Студ. П.В. Тужик
Рук. С.И. Колесников
УГЛТУ, Екатеринбург

ПРОБЛЕМА «УТЕЧКИ МОЗГОВ» В НИГЕРИИ

Расширение масштабов и рост интенсивности миграционных потоков относится к общему процессу глобализации. Этому процессу способствует развитие транспорта, средств коммуникации, информационных систем, в том числе глобальной сети Интернет (универсального средства общения), приближающих друг к другу страны и территории, делая «прозрачными» границы государств. К особому типу миграции населения относится образовательная миграция, под которой подразумевается перемещение в другую страну дошкольников, школьников, студентов, аспирантов, докторантов, стажёров и т.д. с целью получения различного рода образовательных услуг.

Ежегодно иностранные студенты (юноши и девушки различного возраста) из стран Африки, в том числе из Нигерии, приезжают на учёбу в Россию и другие страны мира. В ряде случаев студенты принимают решение остаться в обучающей стране по окончании учебы. Этот феномен принято называть «утечкой мозгов».

Термин «утечка мозгов» был введен британским Королевским обществом для описания миграционных процессов в среде ученых и инженеров из британского Королевства в США после Второй мировой войны в конце

1950 г. [1]. В настоящее время это явление наиболее характерно для развивающихся стран, в частности бывших европейских колоний в Африке.

Неэффективное управление образованием на правительственном уровне – это одна из главных проблем, которая влияет на перемещение высококвалифицированных кадров, преподавателей, в нашем случае студентов, и на качество высшего образования в Нигерии. Правительство страны не уделяет достаточного внимания развитию высшего образования в Нигерии.

ЮНЕСКО рекомендовало выделять не менее 26 % ВВП на образование, но сумма, ассигнованная на образование нигерийским правительством, продолжает оставаться наименьшей по сравнению с таковой в других африканских странах. Так, в 2015 г. бюджетное распределение на образование в процентах от ВВП составляло в Нигерии 0,7 %, тогда как в Южно-Африканской Республике – 7,9, в Гане – 4,2, в Кении – 6,5 и в Западной Сахаре – 4,2 % [2].

В отчете Всемирного банка отмечено, что в 2015 г. ВВП Нигерии составил 262,2 млрд дол. США, в то время как расходы на образование – 1,96 млрд дол. США. Сумма, потраченная Нигерией для всего сектора образования, оказалась меньше, чем некоторые отдельные университеты тратят на образование в своих странах. Отсюда следует, что правительство страны не является приверженным сторонником качественного образования [3].

Кроме того, было установлено, что неэффективное управление, которое привело к закрытию некоторых учебных учреждений за период 1993–1994 гг., объясняется низким качеством высшего образования в Нигерии. За последние четырнадцать лет нигерийские университеты часто прекращают свою работу на период не менее 6 месяцев. Со 2 июля 2013 г. были закрыты университеты из-за споров между Ассоциацией профсоюзов (ASUU/SSANU) и Федеральным правительством, так как Федеральное правительство отказалось от выполнения соглашения 2009 г. Все это влияет на успеваемость и реализацию воспитательной работы. Постоянно происходят забастовки Союза университетов (ASUU) и Ассоциации нигерийских университетов (SSANU) из-за трудовых споров в связи с плохими условиями работы сотрудников, отсутствия академических свобод и недостаточного финансирования. Нарушение качества высшего образования в Нигерии связано и с тем, что в большинстве случаев работа, запланированная на семестр, сокращается до нескольких недель, что вызывает неоправданные нагрузки на студентов и преподавателей. Эта нездоровая ситуация привела к натянутым отношениям между штатными работниками и университетскими профсоюзами и администрацией, к росту конфликтов и взаимного недоверия, которые являются угрозой для достижения в учреждениях хорошего качества в сфере высшего образования в Нигерии.

Следующим фактором является низкая заработная плата. В период 1992–1995 гг. нигерийские университеты потеряли 883 преподавателя. Характерной особенностью нигерийской образовательной системы является то, что ее работники стали наименее оплачиваемой категорией среди всех профессий в Нигерии. Это было показано в обзоре, выполненном комиссией Национальных университетов. Было установлено, что профессор в любом нигерийском университете зарабатывал 12 000 дол. в 2006 г., а в 2009 г. его зарплата увеличилась до 21 000 дол. и остается на этом уровне до сих пор. Профессор из Ботсваны зарабатывал 27 000 дол. в год, в то время как профессор из Намибии зарабатывал приблизительно 35 000 дол. Профессор из Южной Африки зарабатывал от 58 000 до 75 000 дол. Вышеупомянутая статистика показывает, что нигерийские университетские работники зарабатывают меньше своих коллег, и это влияет на эмиграцию преподавателей и студентов в страны, где лучше учиться у преподавателей с отличным опытом и довольных условиями труда [3].

Слабое развитие образовательной инфраструктуры (науки, медицинского обслуживания, библиотек, офисов преподавателей, аудиторий) не дает основной массе опытных специалистов в Западной Африке, в том числе в Нигерии (в нашем случае студентам), найти применение своим силам на родине. Многие страны на западе Африки, включая Нигерию, не достигли порога внедряемости условий, необходимых для эффективного использования высококвалифицированных кадров в сфере промышленности, сельского хозяйства, управления производством и в образовании.

Отсутствие или недостаток информационных и коммуникационных средств и технологий в учреждениях высшего образования – еще одно препятствие для достижения качественного высшего образования в Нигерии. Большинство учреждений даже не имеют выхода в кабельный Интернет. Частью усилий нигерийского правительства по реформе образования стало решение ввести информационно-коммуникационные технологии на всех уровнях образования, начиная с информационной интеграции коммуникационных технологий в образовательных методах, предназначенной для улучшения преподавания, обучения и исследований в высшей школе, расширения сотрудничества среди ведущих вузов и повышения качества образования.

Итак, «утечка мозгов» – масштабно распространенное явление в Африке, в том числе в Нигерии. Ее негативные особенности вызывают тревогу. Это связано с тем, что более пристальный интерес направлен на возвращение тех специалистов, которые уже покинули страну и реализуют свою профессиональную деятельность за рубежом. Молодым же исследователям не оказывается должного внимания, и они продолжают уезжать на постоянное место жительства в наиболее развитые страны. Это ведет

к ослаблению научного, творческого и экономического потенциала государства.

Библиографический список

1. Журавлева Г.П. «Утечка мозгов»: причины и последствия. М.: Академия, 2017. 54 с.
2. Данные и статистика по миру [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ru.actualitix.com/> (дата обращения: 01.10.2019).
3. Екундайо Кехинде Аболанле. Образовательная миграция и проблема «утечки мозгов» в Африке [Электронный ресурс] // Вестник Адыгейск. гос. ун-та. Серия 1: Регионоведение. 2015. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatel'naya-migratsiya-i-problema-utechki-mozgov-v-afrike-na-primere-nigerii> (дата обращения: 01.10.2019).

УДК 330.11

Студ. М.В. Хлопотова
Рук. С.И. Колесников
УГЛТУ, Екатеринбург

ОПТИМИЗАЦИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ КАК ПУТЬ ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ФГКУ «59 ОТРЯД ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ ПО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

Главной целью Федерального государственного казенного учреждения «59 отряд Федеральной противопожарной службы по Свердловской области» (далее – 59-й отряд) является защита жизни и здоровья людей, имущества от пожаров, организация и осуществление государственного пожарного надзора, предупреждение и ликвидация чрезвычайных ситуаций на территории Свердловской области.

Одной из рекомендаций по оптимизации расходов по оплате труда является сокращение управленческого персонала. В 59-м отряде целесообразно объединить трудовые обязанности менеджеров по персоналу и специалистов по кадрам для устранения выполнения ими дублирующих функций.

Возложение на специалистов по кадрам дополнительных обязанностей предполагает доплату за расширение зоны обязанностей в размере 10 % от оклада. Дополнительные обязанности выполняются параллельно с основной работой, при этом рабочее время не увеличивается.